

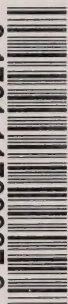
THE PERSON PAPERS

THE PRICE OF MATERNITY


CA1 SW1

-76P65

3 1761 11709987 9



ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117099879>



Ottawa, Canada, 1976

Dear Persons:

The Person Papers are a means to an end. They are intended to bring some of the issues where inequality is still rampant to as wide a readership as possible. Many of these issues are little understood either because of their complexity or because they touch on rapidly changing societal values. *The Person Papers* deal with only a few of many crucial areas of discrimination. They are based on more detailed research which is freely available from the ACSW.

Over the years equality has never been a hand-out: change has only come as the result of concerted effort and pressure. All of us must take part in making equality a reality. These issues affect all our lives. It's up to us to speak out.

The title of this series — *The Person Papers* — is a reference to the 1929 decision made by the Privy Council of England ruling that women were persons. The judgement of the Privy Council revised the Canadian Supreme Court decision and made women eligible for appointment to the Senate.

ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN

63 Sparks Street — Box 1541, Station B, Ottawa, Canada K1P 5R5

The Advisory Council on the Status of Women

The ACSW is a federal organisation whose mandate is both to advise the government of the actions it deems necessary to improve the position of women and to inform the public about matters of interest and concern to women.

The ACSW is independent but it communicates its recommendations to the government through the minister of Health and Welfare, who is responsible for the status of women.

The Person Paper Series:

Matrimonial Property

Rape and Sexual Assault

Fringe Benefits

Birth Planning

The Price of Maternity

Taxational Untangled

Health Hazards at Work

The Family in the New Society

The Person Papers were written and produced by Donelan Productions, Ottawa.

Cover Photograph by Edith Dalschen.

Illustrations by Madeleine Beaudry.

THE PRICE OF MATERNITY

Contents

1.	INTRODUCTION	4
2.	BABY TALK	6
3.	FEDERAL SUMMARY	7
4.	PROVINCIAL SUMMARY	8
5.	OH, MOTHER-TO-BE	9
6.	DECODING THE U.I. ACT	10
7.	THE WAYS OF GOVERNMENT ARE NOT ALWAYS OUR WAYS	14
8.	ACSW RECOMMENDATIONS	15

1. INTRODUCTION

Vainglorious? Not Us...

In general, women workers in Canada have won the right to have children without losing their jobs or their job benefits.

ACSW February 1976

...But we've come a long way

You may find yourself mildly surprised — and shocked — to think that a Canadian woman could lose her job by having a baby. Yet before 1971 there were few legal guarantees of leave or jobs to go back to in cases of maternity, and no maternity pay or benefits.



In fact there was no federal legislation regarding maternity. Certain unionized workers received some job protection under their collective agreements, but a glance at our history shows that the vast majority of 'women's jobs' in the past were not unionized. [As far as provincial laws were concerned, only British Columbia and New Brunswick provided maternity leave (without pay, of course) prior to 1971.]

Confederation Complexity

Length of maternity leave is decided by each province, but the Federal U.I.C. is the only source of income during this leave.

Maternity Milestones

Thus in 1971 a turning point was reached in federal legislation regarding maternity. Women were allowed at last to claim benefits for maternity leave from the Unemployment Insurance Commission. Although this was a giant stride, it soon became apparent that the laws were too rigid for the whimsy of birth and many mothers were losing benefits when their babies were late. With the passage of Bill C-16 (the Omnibus Bill) on June 30, 1975, the federal government gave birth to some mature thinking about maternity. Yet the laws are still not perfect. This paper will

describe the present situation and make some recommendations for further improvements. But while this paper deals mainly with differences and inequalities in the laws governing maternity leave and benefits, let's pause for a moment to consider the common lot of all mothers.

The Home Front

Ever since the Industrial Revolution when the home ceased to be the centre of production, working women have borne the double load, thereby losing much of their leisure time. In many homes there is a growing acceptance of shared responsibility when both partners are in the work force. When a new child is to be born or adopted the sharing of home responsibilities should be considered anew so as to include the extra work.

The Work Front

It is easier to be specific about maternity rights when the workplace is being considered. If your job comes under federal or provincial laws then it is up to you to know and obtain the maximum benefit you need. The ACSW has received many complaints of unfair legal judgements. Don't be dismayed if your case gets a different interpretation from what you expected — the right to appeal exists within the law.

Be Benefit Busy before Baby's Born

But the laws are complicated, and this paper can give only a brief summary and answer some of the questions you will have. Each maternity case is different, so it's up to you to protect yourself by becoming familiar with the law and your collective agreement and making sure they are correctly applied in your case.



BABIES CAN BE
EXPENSIVE...

All Babies are Equal . . . but some are more Equal than Others.

As you will read, Canadian babies can be Canada Labour Code babies, Financial Administration Act babies, Provincial Law babies or just Homemaker babies.

And there is a difference!

2. BABY TALK

Financial Administration Baby "Hey! My Mummy's going to get six months leave to look after me when I'm born. Are we ever going to have a good time together."

Canada Labour Code Baby "It's just not fair! My Mummy can only take 17 weeks of leave without pay for me, or a bit more if I'm late. I'm trying to hang in here to give her a longer holiday, 'cos once I'm born am I ever going to give her the runaround. Just you see!"

Financial Administration Baby "And by the way, my Mummy only had to be a public servant for six months to deserve that much leave. Yours had to work a whole year to get less leave. Did you ever pick a loser!"

Canada Labour Code Baby "Listen, wise guy, before I cut your umbilical cord. I didn't choose to get in this mess. And since you're so smart just you tell me how your Mummy's going to afford to buy formula after her unemployment insurance runs out? You got a rich Dad or something?"

Financial Administration Baby "What do you mean — runs out? They surely wouldn't give my Mum six months leave and cut off her money would they? Holy ovrys, now I see why my Dad's always muttering about the ends meeting..."

Homemaker Baby "You think you've got problems. My Ma has worked all her life at home for no pay at all. And just you guess how much paid maternity leave she gets!"

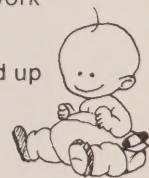
Financial Administration Baby "Oh, stop feeling sorry for yourself. At least your Ma chose to stay home and look after you forever and ever just like the old days.

Homemaker Baby "Even if she doesn't get pay or pension. She's a saint!"

Canada Labour Code Baby "Maybe I'd better rethink my position. If my Mummy doesn't go back to work before her leave runs out, she'll be fired, and then I might be up for adoption. I'm sort of getting used to her after eight months together like this."

Nova Scotia Baby "At least you've got a choice. My Mum's in grade ten and doesn't even know who my Dad is. I'm being given away for sure, and my other Mother can have five weeks off work while we get adjusted, but my new Dad gets no leave at all."

Baby "My Ma doesn't even know what kind of baby I am! Well it sure sounds like a mixed up world we're heading for. I wish I could stay right where I am in this cosy womb!"



3. FEDERAL SUMMARY



= Discriminatory in this chart

Provision	Canada Labour Code	Financial Administration Act
1. Who is covered?	10% of workforce; mostly interprovincial companies	Federal Public Servants across Canada.
2. Length of continuous employment required	1 year	6 months
3. Maternity leave allowed	17 weeks leave-without-pay	11 weeks before confinement 6 months after confinement without pay.
4. Conditions	4 weeks notice before leave. Doctor's certificate for short notice.	3 months notice before due
5. Job Security	Same or equivalent position guaranteed.	Same or equivalent position guaranteed.
6. Fringe Benefits	No provision in Code	Maintained if premiums are paid by both employer and employee to cover the leave period.
7. Increments	No provision in Code	Increments are deferred. (Maternity is not considered career enrichment!)
8. Pre-natal leave	No restrictions	The Deputy Minister may demand a medical certificate 11 weeks before confinement.
9. Extension of leave	No provision in Code	May be obtained if the head of department agrees. (But get this in writing to protect your job.)
10. Shortening of leave	Mother may return at her discretion.	Medical certificate if return is less than 2 months after birth.





4. PROVINCIAL SUMMARY

Province	Maternity Leave	Pre-Natal	Post-Natal	Requirements	Job Security	Exclusions	Other
British Columbia (Maternity Protection Act)	12 weeks or longer, if required	6 weeks voluntary	6 weeks or longer	medical certificate	Yes — up to 16 weeks	Farming, horticulture, domestic service.	Inspection allowed under the Act.
Manitoba (Employment Standards Act)	17 weeks or longer, if required	flexible		1 year's service, 4 weeks notice, medical certificate.	Yes — up to 10 weeks after baby's birth.	Farming, horticulture, domestic service, professionals, students	Leave deemed as work for pensions and benefits.
New Brunswick (Minimum Employment Standards Act)	12 weeks or longer, if required	6 weeks voluntary	6 weeks compulsory or longer with medical certificate	medical certificate	Yes — up to 16 weeks	Employment in private homes	Inspection allowed under the Act.
Nova Scotia (Labour Standards Code)	17 weeks	Up to 11 weeks	6 weeks compulsory unless doctor's certificate	1 yr's. service, medical certificate	Yes	Domestic service, professionals, students	Complaints to director and then to Labour Standards Tribunal.
Ontario (Employment Standards Act)	17 weeks	11 weeks voluntary or if employee insists	6 weeks compulsory unless doctor's certificate	1 yr's. service prior to pre-natal leave, medical cert. 2 weeks notice	Yes	Applies also to Crown employees	Employment standards officer oversees employee's absence.
Saskatchewan (Labour Standards Act)	18 weeks	12 weeks or 3 months compulsory at employers request	6 weeks compulsory unless doctor's certificate	1 yr's. service, medical certificate, 4 weeks		Farming, etc. family business exclusive)	Notice of resumption of work required. Magistrate enforces compliance.

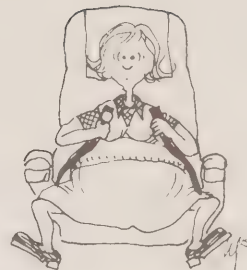
Tardy Provinces and Territories

Alberta, Newfoundland, Prince Edward Island, Quebec, the Yukon and the Northwest Territories have *no provisions in the law for maternity leave and benefits.*

5. OH, MOTHER TO-BE



Oh, mother-to-be,
Of your waistline be proud,
For now in the Boardroom,
Your belly's allowed.



Oh, mother-in-'flight',
If your belt won't go round,
Make sure that you get,
A job on the ground.



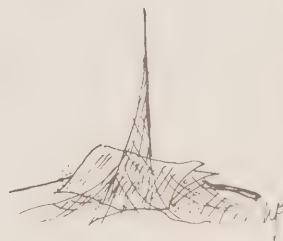
Oh, mother-whose-boss,
Demands doctor's letter,
Make sure that you know,
The Law is now better.



Oh, mother-at-work,
Who's oppressed behind doors,
Make sure that your mate,
Does his share of the chores.



Oh mother-at-home,
Who likes it that way,
There's even a chance,
That you will get pay.



Oh mother-to-be,
When society's just,
This paper we know,
Will be gathering dust.

6. DECODING THE UNEMPLOYMENT INSURANCE ACT

The Millenium has not yet quite arrived! For all Canadian women do not yet receive financial support for childbearing. At present the Unemployment Insurance Commission is the *only* source of recompense for loss of earnings during the leave-without-pay which pregnant mothers must obviously take.

It certainly is a step forward that 15 weeks of benefits are now available through the U.I. But there are still countless women who are not eligible for these benefits simply because they have not been "securely attached" to the labour force, or even attached at all. And come to think of it why should Maternity Benefits be scaled according to income in the same way as regular UIC benefits? Doesn't it take just as much to nurture a low-income baby as a \$20,000-a-year one?

Just Society Fantasy

We could become quite fanciful and reflect on a society where childbearing was treated with such respect that there could be no thought of mothers being in financial hardship, discomfort or over-worked. Perhaps there should be a special 15 weeks maternity bonus granted to a parent following the birth or adoption of a child. This could be available to low-income parents or those not eligible for unemployment insurance. However we shall return to reality and devote this section to an examination of our present system of Maternity Benefits under the Unemployment Insurance Act.

"This statute is even more difficult than most modern complicated statutes, in my view, to comprehend. It is replete with special concepts created for the purpose of the statute. Its general scheme is almost completely obscured by being buried in detailed provisions."

Chief Justice Jaccett, Federal Court of Appeal, 1974



Who is eligible for Maternity Benefits?

91% of Canadian workers are covered by the Unemployment Insurance Act. Although the percentage of these who are women cannot be determined, women make up 37.6% of the total labour force at the present time.

What is “Major Labour Force Attachment”?

In order to receive UIC benefits any worker must have worked at least 20 out of the preceding 52 weeks. This is called “Major Labour Force Attachment”.

Is there any restriction as to which 20 weeks a woman has worked?

Yes, indeed. In order to qualify for Maternity Benefits a woman must have worked (or received UIC benefits) for at least 10 weeks between the fiftieth and thirtieth week before the expected date of the baby’s birth.

Thus it is impossible for a woman to nip into Labour Force once she realizes she is pregnant in order to claim benefits as this diagram explains:

Weeks	50	40		30	20	10	Delivery Day
	A mother must be working to be eligible for benefits						
			↑	Human babies take 39 to 40 weeks to gestate			
			↑	37 weeks is the earliest confirmation date			

What documents are necessary for Maternity Benefits?

A woman claiming Maternity Benefits must provide two copies of a medical certificate proving her pregnancy — one copy for her employer and one for the Unemployment Insurance Commission.

How much are Unemployment Premiums (contributions)?

As of January 1, 1976 the employer pays \$2.31 and the employee pays \$1.65 for each \$100.00 of insurable earnings. *Insurable earnings* are gross earnings before deductions.

What is the weekly Unemployment benefit?

Whether it be for maternity or regular unemployment the weekly benefit is two-thirds of the average earnings of the last 20 weeks of work. But there is a maximum of \$133.00 a week regardless of income.



... A TWO WEEK WAITING PERIOD

Is there a waiting period for Maternity Benefits?

Yes. There is the usual two-week waiting period before benefits can begin. The ACSW considers this to be discriminatory in the case of maternity, because there is no chance that the mother will resume her employment.



When may Maternity Benefits be claimed?

Counting the mandatory two week waiting period, the 17 consecutive weeks of benefits may be taken between the tenth week before the expected week of the baby's birth and seventeen weeks after delivery.

Is there still a low-income rate for workers who earn less than \$67.00 a week?

No. Unfortunately this was abolished in January 1976 when Bill C-16 (the Omnibus Bill) came into effect. We wonder why?

Are unemployment contributions tax deductible? Yes. Fully.

Are unemployment benefits taxable? Yes. Fully also.

Are Maternity Benefits automatic?

No. They must be applied for on the *Application for Benefits* form which is available at the nearest UIC office. They can be antedated if the baby is premature, but it is wise to apply early to avoid delays or loss of benefits.

What is required by the UIC to prove employment?

A *record of employment form* filled out by the employer must be given to the UIC. Sometimes employers are slow in providing this so it is wise to apply immediately the leave period begins. The form may be submitted later.

What happens if the request for leave is too late?

The woman may have to submit a medical certificate to her employer to prove that she was unexpectedly unable to work. She then will be eligible to receive sick leave benefits, but this amount will be deducted from unemployment benefits.

Can a decision by the UIC be appealed?

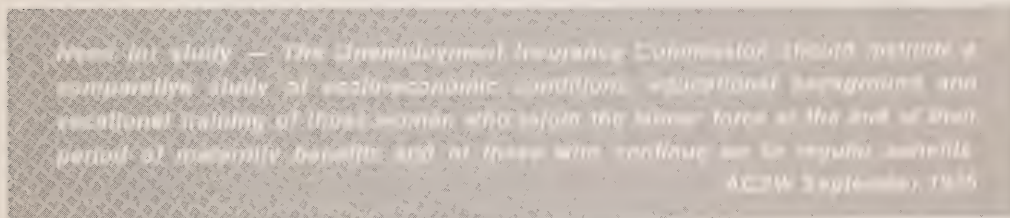
Yes, but within 30 days of the date when the Commission's decision was communicated to the claimant or a longer period in special cases. Beyond this the appeal goes to an umpire within a further 30-day period, and the umpire's decision can only be appealed to the Federal Court of Canada.

Can a woman change from Maternity Benefits to regular Unemployment Benefits?

Yes, since a pregnant woman can become unemployed and an unemployed woman can become pregnant! But it has proven difficult in many reported cases.

Is it necessary to prove child-care arrangements?

Some UIC officers still ask for *proof* of child-care arrangements before benefits can be paid. The ACSW considers this to be discriminatory.



Desperation Decoding

It should be stressed that there have been a remarkable number of different interpretations of the Unemployment Insurance Act. So do be sure that you receive the maximum benefits possible by persistent inquiries at your local UIC office, and appeal if necessary.



7. THE WAYS OF GOVERNMENT ARE NOT ALWAYS OUR WAYS



Some Thorny Questions:

- Why do some jobs have no maternity protection?
- Why the waiting period for unemployment insurance?
- Why should it be so difficult to revert to regular unemployment benefits after maternity benefits are finished?
- Why should one UIC officer interpret a mother's rights differently from another?
- Why should benefits vary from one province to another?
- Why should some employers insist that mothers begin their maternity leave early when there is no law dictating this?
- Why should the Canada Labour Code prescribe 12 months of continuous employment with the same employer and the Financial Administration Act only six months?
- What is the likelihood that a woman will lose benefits because of insecure attachment to the labour force?
- Why do some provinces have no legislation protecting the jobs of women who take leave because of pregnancy?

8. RECOMMENDATIONS OF THE ACSW

1. **Adoptive Parent Leave** Maternity leave provisions should be available to either female or male parents after adopting a child.
2. **Two-week waiting period** There is no justification for this delay of maternity benefits, and it should be abolished.
3. **Job Security** All provinces should have legislation providing job security to new parents.
4. **Salary Increments** There should be no loss or deferment of pay increments during maternity leave.
5. **Medical Certificate** No employer should be allowed to demand a medical certificate from a pregnant woman who wishes to and is able to go on working.
6. **Special Rate** The special benefit rate of 75% instead of 66 $\frac{2}{3}$ % which used to be available to workers earning less than \$67.00 a week should be reintroduced.
7. **Free Visiting Homemakers** This service should be provided under the Canada Assistance Plan to mothers in need of help during the three month period following the birth or adoption of a child.
8. **Labour Disputes** Section 44(1) of the Unemployment Insurance Act prohibiting benefits to workers who have participated in a labour dispute should not apply to maternity.
9. **Employer's Bonus** The U.I. Act should be amended to allow employers to make up the difference between U.I. Benefits and regular salary during maternity leave.
10. **Special Leave** Public Servants should have the option of using special leave as parental leave.
11. **Employer's Contributions** Employers should be required to continue paying their share of fringe benefit contributions during the U.I. Maternity Benefit period.
12. **Social Security** Federal and Provincial governments should jointly grant *homemakers* a maternity or parental allowance for 15 weeks following the birth or adoption of a child. This would be a first step towards recognizing the unpaid work of homemakers who are not in the paid labour force.

For further information on topics discussed in THE PERSON PAPERS send for the free ACSW research papers from The Advisory Council on the Status of Women, Box 1541, Station B, 63 Sparks Street, Ottawa K1P 5R5.

Matrimonial Property

"Background Notes on Matrimonial Property Rights", by Marcia H. Rioux (December 1974)

"Notes on Selected Federal Statutes Recognizing Common-law Relationships", by Henri Major (July 1975)

"A Definition of Equity in Marriage", ACSW policy paper (May 1976)

Rape and Sexual Assault

"The Web of the Law: A Study of Sexual Offences in the Canadian Criminal Code", by Marcia H. Rioux (September 1975)

"When Myths Masquerade as Reality: A Study of Rape", by Marcia Rioux (April 1975)

"Rationalisation of Sexual Offences in the Criminal Code: ACSW Recommendations", (September 1976)

Fringe Benefits

"Sex Discrimination in Fringe Benefits", by Marianne Bossen (February 1975)

Birth Planning

"Notes on the Law of Birth Planning in Canada", by Henri Major (August 1975)

"Abortion in Canada: Background Notes on the proposed amendments to the Criminal Code", by Louise Dulude (November 1975)

"Background Notes on Family Planning, and Conception and Birth Control", by Mary Pearson (March 1975)

The Price of Maternity

"Maternity Leave and Benefits", by Elsie Robindaine-Saumure (February 1976)

"Maternity Leave, Benefits and Related Issues: ACSW Recommendations", (September 1976)

Taxation Untangled

"Women and the Personal Income Tax System" by Louise Dulude (May 1976)

Health Hazards at Work

"Occupational Health Hazards of Women: An Overview", by Anne George (January 1977)

The Family in the New Society

"New Directions for Public Policy: A Position Paper on the One-parent Family", by S. June Menzies (April 1976)

"Study Paper on Divorce", by Marcia H. Rioux (June 1976)

"Divorce Law Reform: ACSW Recommendations", (September 1976)

Of Related Interest

"Women in the Public Service: An analysis of Employment Statistics 1972-1974", by Monica Townson (September 1975)

"A Review of Appointments within the Power of the Federal Government to Boards, Commissions, Councils, Committees and Corporations", by Marcia H. Rioux and Mary Pearson (December 1975)

"Notes on the Family Court", by Henri Major (June 1974)

"Background Notes on Areas of Federal and Provincial Jurisdiction in Relation to Family Law", by Henri Major (August 1974)

Pour de plus amples détails sur les sujets abordés dans les Dossiers Femmes, obtenez gratuitement les documents de recherche du CCSF en en faisant la demande au Conseil consultatif de la situation de la femme, Casier postal 1541, Succursale B, 63, rue Sparks, Ottawa K1P 5R5.

"Congés et prestations de maternité et problèmes connexes: Recommandations du CCSF" (septembre 1976)

L'impôt démystifié

"Document de travail sur la femme dans le régime d'impôt sur le revenu des particuliers", par Louise Dulude (mai 1976)

Le travail et les risques à la santé

"Risques à la santé chez la femme au travail", par Anne George (janvier 1977)

La famille de l'avenir

"Enoncé de principes sur une nouvelle orientation des politiques concernant la famille mono-parentale", par June Menzies (avril 1976)
"Document de fond sur la répartition des juridictions fédérale et provinciales en matière de droit de la famille", par Henri Major (août 1974)
"Réforme du droit sur le divorce: Recommandations du CCSF" (septembre 1976)

Autres sujets d'intérêt

"La femme dans la Fonction publique: Analyse des statistiques de l'emploi de 1972 à 1974", par Monica Townson (septembre 1975)
"Etude des nominations relevant du gouvernement fédéral faites au sein des offices, commissions, conseils, comités et sociétés", par Marcia H. Rioux et Mary Pearson (décembre 1975)
"Notes sur le tribunal de la famille", par Henri Major (juin 1974)
"Document de fond sur la répartition des juridictions fédérale et provinciales en matière de droit de la famille", par Henri Major (août 1974)

Les biens conjugaux

"Notes de travail sur les régimes matrimoniaux," par Marcia H. Rioux (décembre 1974).
"Notes sur certaines lois fédérales qui reconnaissent les unions de Common Law" par Henri Major (août 1975).
"Définition de l'égalité dans le mariage": Enoncé de principes du CCSF (mai 1976)

Le viol et les délits sexuels

"Le filet des lois: Etude des délits sexuels dans le Code criminel canadien", par Marcia H. Rioux (septembre 1975).
"Des mythes qui masquent la réalité: Une étude du viol", par Marcia H. Rioux (avril 1975)
Rationalisation des dispositions relatives aux délits sexuels dans le Code criminel: Recommandations du CCSF (septembre 1976)

Les avantages sociaux

"La discrimination sexuelle en matière d'avantages sociaux", par Marianne Bossen (février 1975)

Planification des naissances

"Notes sur la législation relative à la planification des naissances au Canada", par Henri Major (août 1975)
"L'avortement au Canada: Document de fond sur les modifications proposées au Code criminel" par Louise Dulude (novembre 1975)
"Document d'étude sur la régulation des naissances", par Mary Pearson (mars 1975)

Coût de la maternité

"Congés et prestations de maternité", par Elsie Robinaud-Saunure (février 1976)

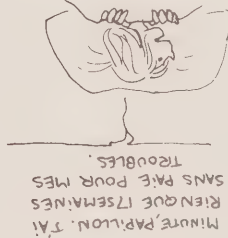
8. RECOMMANDATIONS DU CCSC

1. **Congé aux parents adoptifs** – Une personne, homme ou femme, qui adopte un enfant devrait avoir droit à un "congé de maternité".
2. **Période d'attente de deux semaines** – Rien ne justifie ce délai avant de recevoir des prestations de maternité: il devrait être aboli.
3. **Sécurité d'emploi** – Toutes les provinces devraient avoir une loi offrant la sécurité d'emploi aux nouveaux parents.
4. **Augmentations de salaire** – Il ne devrait y avoir ni perte ni suspension des augmentations de salaire pendant un congé de maternité.
5. **Certificat médical** – Aucun employeur ne devrait avoir le droit de demander un certificat médical à une femme enceinte qui veut et qui peut travailler.
6. **Taux spécial** – L'ancien taux spécial de prestations de 75% au lieu de 66⅔% pour les travailleurs qui gagnent moins de \$67 par semaine devrait être rétabli.
7. **Service d'auxiliaire familiale gratuit** – Ce service devrait être offert aux termes du Régime d'assistance du Canada aux mères qui ont besoin d'aide au cours des trois mois suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant.
8. **Conflits collectifs de travail** – L'article 44(1) de la Loi sur l'assurance-chômage interdisant l'accès aux prestations aux travailleurs qui ont participé à un conflit de travail suivant lequel ils ont perdu leur emploi ne devrait pas s'appliquer aux prestations de maternité.
9. **Hôtesses de l'air** – Les hôtesses de l'air enceintes sont protégées par le Code canadien du travail. Les ministères de la Justice et des Transports devraient s'assurer que toutes les sociétés aériennes du Canada adhèrent à ces dispositions.
10. **Congé spécial** – Les fonctionnaires devraient avoir la liberté d'utiliser un congé spécial comme congé de maternité ou de paternité.
11. **Contributions de l'employeur** – L'employeur devrait être obligé de continuer à verser sa part de contributions aux avantages sociaux durant la période de prestations de maternité.
12. **Assurance sociale** – Les gouvernements fédéral et provinciaux devraient assumer conjointement les frais encourus pour accorder une allocation parentale au parent qui demeure au foyer pendant les quinze semaines qui suivent la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ce serait une première étape vers la reconnaissance du travail non-payé du conjoint au foyer qui ne fait pas partie de la population active.

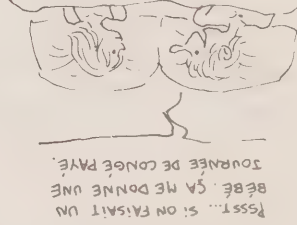
7. LES VOIES DU GOUVERNEMENT NE SONT PAS TOUJOURS LES NÔTRES



OH OUI, CHÉRI, JE SERAI
MEMBRE À PART ENTÈRE
DE LA POPULATION ACTIVE.



ATTENDS, OÙ EST
MON CALENDRIER ?



ET LE MOIS PROCHAIN ?



- Pourquoi n'y a-t-il pas de protection en cas de maternité dans certains emplois?
- Pourquoi une période d'attente avant de recevoir l'assurance-chômage?
- Pourquoi est-il si difficile de passer des prestations de maternité aux prestations d'assurance-chômage ordinaires?
- Pourquoi l'interprétation des droits d'une mère varie-t-elle d'un employé de la CAC à l'autre?
- Pourquoi les avantages varient-ils d'une province à l'autre?
- Pourquoi certains employeurs exigent-ils que la mère prenne congé le plus tôt possible quand il n'y a aucune loi à cet effet?
- Pourquoi le Code canadien du travail exige-t-il 12 mois d'emploi continu au service du même employeur et la Loi sur l'administration financière, 6 mois seulement?
- Combien de femmes perdent des prestations parce qu'elles ne sont pas complètement rattachées à la population active?
- Pourquoi certaines provinces n'ont-elles aucune loi protégeant l'emploi d'une femme pendant un congé de maternité?

Qu'arrive-t-il si la demande de congé est faite trop tard?

L'employée peut être obligée de présenter un certificat médical afin de prouver qu'elle s'est retrouvée tout à coup incapable de travailler. Elle sera alors admissible aux prestations de congé de maladie, mais ce montant sera déduit des prestations d'assurance-chômage.

Peut-on appeler d'une décision de la CAC?

Oui, dans les 30 jours qui suivent la date où la décision de la Commission a été transmise à la réclamante, ou plus tard dans certains cas. Par la suite, l'appel est soumis, à l'intérieur d'une autre période de 30 jours, à un arbitre dont la décision ne peut faire l'objet d'un appel que devant la Cour fédérale du Canada.

Une femme peut-elle passer des prestations de maternité aux prestations ordinaires d'assurance-chômage?

Oui, puisqu'une femme enceinte peut tomber en chômage et une femme en chômage peut devenir enceinte! Mais ce n'est pas souvent facile.

Est-il nécessaire de prouver des arrangements pour la garde de l'enfant?

Certains fonctionnaires de la CAC exigent encore des *preuves* d'arrangements pour la garde de l'enfant avant de payer les prestations. Le CCST juge que cette pratique est discriminatoire.

Une étude élimice — Le Cumulation d'assurance-chômage devrait éliminer une étude comparative de la situation socio-économique, l'éducation et la formation professionnelle des femmes qui réintègrent la population active à la fin de leur période de prestations de maternité et de celles qui cumulent aux prestations ordinaires.

CCST, 2000-01-02, 1870

Urgence d'un déchiffrement

Il faut souligner qu'il y a eu un nombre remarquable d'interprétations différentes de la Loi sur l'assurance-chômage. Assurez-vous donc que vous recevez le maximum possible de prestations en talonnant les employés de votre bureau local de la CAC, et n'hésitez pas à faire appel, si cela est nécessaire.

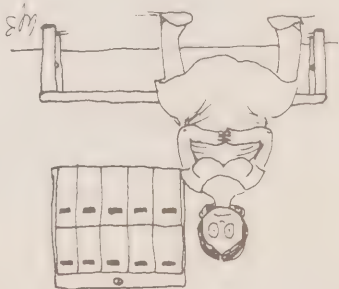


Y a-t-il une période d'attente pour les prestations de maternité?

Hélas, oui. Il y a une période d'attente de deux semaines, comme pour les prestations ordinaires. Le CCSS considère cette mesure comme étant discriminatoire en cas de maternité, puisqu'il est certain que la future mère ne retournera pas au travail.



NE PÉRIODE D'ATTENTE DE DEUX SEMAINES



Quand peut-on réclamer les prestations de maternité?

En comptant la période d'attente obligatoire de deux semaines, les dix-sept semaines consécutives peuvent se situer entre la dixième semaine avant la date prévue de la naissance du bébé et la dix-septième semaine après l'accouchement.

Y a-t-il encore un taux spécial pour les travailleurs qui gagnent moins de \$67 par semaine?

Non. Cette disposition a malheureusement été abolie en janvier 1976, au moment de l'entrée en vigueur de la Loi C-16 (Loi omnibus). On se demande pourquoi.

Les contributions d'assurance-chômage sont-elles déductibles? Oui, entièrement.

Les prestations d'assurance-chômage sont-elles imposables? Oui, entièrement aussi.

Les prestations de maternité sont-elles automatiques?

Non. Il faut en faire la demande en remplissant une formule de *Demande de prestations* que vous pouvez vous procurer aux bureaux de la CAC. Elles peuvent être antidatées si le bébé est prématuré, mais il vaut mieux faire sa demande le plus tôt possible afin d'éviter les retards ou la perte de prestations.

Qu'exige la CAC comme preuve d'emploi?

Une formule de *Relevé d'emploi* remplie par l'employeur doit être remise à la Commission d'assurance-chômage. Les employeurs sont rarement pressés à cet égard, aussi est-il préférable de faire sa demande dès le début de la période de congé. La formule peut être envoyée plus tard.

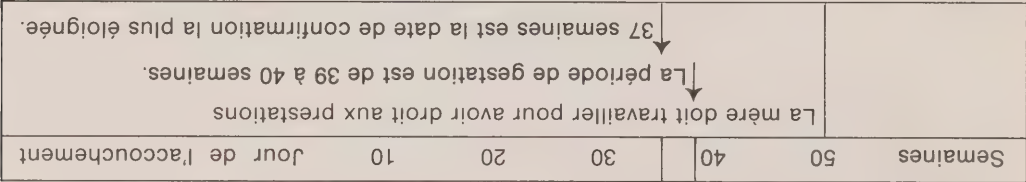
Qu'est-ce qu'un bénéficiaire qui justifie d'une longue durée de travail?

Afin de recevoir des prestations d'assurance-chômage, une personne doit avoir travaillé pendant 20 des 52 semaines qui précèdent. C'est ce qu'on appelle "justifier d'une longue durée de travail".

Y a-t-il des restrictions concernant quelles semaines, dans un cas de maternité?

Et comment! Pour avoir droit aux prestations de maternité, une femme doit avoir travaillé (ou reçu des prestations d'assurance-chômage) pendant au moins 10 semaines entre la quinzième et la trentième semaine avant la date prévue de la naissance.

Il est donc impossible à une femme de se glisser dans la population active lorsqu'elle se rend compte qu'elle est enceinte, comme l'explique le diagramme suivant:



Quels documents faut-il pour réclamer des prestations de maternité?

Une femme qui réclame des prestations de maternité doit fournir un certificat médical en deux exemplaires: un pour son employeur et un pour la Commission d'assurance-chômage (CAC).

A combien s'élèvent les contributions d'assurance-chômage?

Depuis le 1^{er} janvier 1976, l'employeur paie \$2,31 et l'employé(e) \$1,65 par \$100 de revenu assurable. Le revenu assurable est le revenu brut, avant les déductions.

A combien s'élèvent les prestations d'assurance-chômage?

Qu'il s'agisse de prestations de maternité ou de prestations ordinaires, les prestations représentent les deux tiers du revenu moyen des 20 dernières semaines de travail, jusqu'à concurrence de \$133.

6. DÉCHIFFRAGE DE LA LOI SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE

Nous ne sommes pas encore à l'âge d'or! Car les femmes canadiennes hélas, ne reçoivent pas toutes une aide financière pour mettre des enfants au monde. A l'heure actuelle, la Commission d'assurance-chômage est la seule source de compensation pour la perte de revenus que subit la femme enceinte lorsqu'elle prend un inévitable congé non rémunéré.

Les 15 semaines de prestations qu'offre actuellement la Commission de l'assurance-chômage représentent certes un pas en avant. Mais nombre de femmes ne sont pas admissibles à ces prestations parce qu'elles ne sont pas "complètement rattachées" à la population active, ou n'y sont même pas rattachées du tout. Et somme toute, pourquoi les prestations de maternité seraient-elles indexées au revenu comme des prestations ordinaires? Un "bébé à faible revenu" ne coûte-t-il pas aussi cher qu'un "bébé de \$20,000 par année"?

Rêvons en couleurs

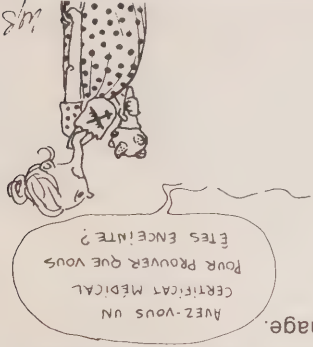
Avec un peu d'effort, nous pouvons imaginer une société où le fait d'avoir un enfant inspirerait tant de respect qu'il serait impensable qu'une femme puisse faire face à des problèmes, financiers ou autres, quand elle choisit de servir ainsi la nation. Une prime spéciale de maternité de trois mois pourrait même être accordée à tout parent après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Cette prime pourrait être offerte aux parents à faible revenu ou à ceux qui ne sont pas admissibles à l'assurance-chômage. Mais revenons à la réalité et à l'examen du régime actuel de prestations de maternité aux termes de la Loi sur l'assurance-chômage.

"A mon avis, cette loi est encore plus difficile à comprendre que la plupart des lois complexes modernes. Elle est remplie de concepts particuliers qu'on a créés à son intention. Son plan d'ensemble est d'une obscurité presque totale, étant enseveli sous des dispositions détaillées."

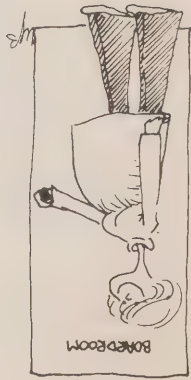
L'hon. Jackett, juge en chef de la Cour fédérale d'appel, 1974.

Qui a droit aux prestations de maternité?

Au Canada, 91% des travailleurs sont protégés par la Loi sur l'assurance-chômage. Nous ne savons pas combien de ces travailleurs sont des femmes, mais les femmes constituent actuellement 37,6% de la population active totale.

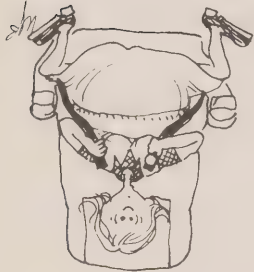


5. RÉJOUIS-TOI, FUTURE MAMAN!



Réjouis-toi, future maman
Et sois fière de ton ventre
Parce que même le président
Te fait place dans son antre.

Et vous, les femmes de l'air,
Quand la ceinture ne fait plus,
Exigez un poste à terre,
C'est réclamer votre dû.



Et toi, à qui le patron
Demande un mot du médecin
Dis: "Je vous demande pardon,
Mais la loi m'appuie . . . enfin!"

Et toi, mère qui travaille,
Opprimée après cinq heures
Assure-toi, même si ton compagnon
braille,
Qu'il partage tes labeurs.



Réjouis-toi, mère au foyer,
Toi qui es heureuse ainsi,
Un jour, tu seras choyée,
Tu monayeras tes soucis.

Réjouis-toi, future maman,
Quand justice sera faite,
Ces pages, utiles maintenant,
De poussière, seront couvertes.





4. LA SCÈNE PROVINCIALE

Province	Congé de maternité	Prénatal	Postnatal	Exigences	Sécurité d'emploi	Exclusions	Autres
Colombie-Britannique	12 semaines ou plus, au besoin	6 semaines	6 semaines ou plus	Certificat médical	Oui, jusqu'à 16 semaines	Agriculture, horticulture, service domestique	Inspection autorisée en vertu de la Loi
Manitoba	17 semaines ou plus, au besoin	Flexible	Flexible	1 an de service, 4 semaines d'avis, Certificat médical	Oui, jusqu'à 10 semaines après la naissance	Agriculture, horticulture, service domestique, fins de pensionnement, et avantages étudiants	Congé traité comme du travail aux fins de pensionnement, et avantages étudiants
Standards (Employment Act)	17 semaines ou plus, au besoin	Flexible	Flexible	1 an de service, 4 semaines d'avis, Certificat médical	Oui, jusqu'à 10 semaines après la naissance	Agriculture, horticulture, service domestique, fins de pensionnement, et avantages étudiants	Congé traité comme du travail aux fins de pensionnement, et avantages étudiants
Brunswick	12 semaines ou plus, au besoin	6 semaines	6 semaines	Certificat médical	Oui, jusqu'à 16 semaines	Employées de maison	Inspection autorisée en vertu de la Loi
Nouveau Brunswick	12 semaines ou plus, au besoin	6 semaines	6 semaines	Certificat médical	Oui, jusqu'à 16 semaines	Employées de maison	Inspection autorisée en vertu de la Loi
Standards (Labour Act)	12 semaines ou plus, au besoin	6 semaines	6 semaines	Certificat médical	Oui, jusqu'à 16 semaines	Employées de maison	Inspection autorisée en vertu de la Loi
Nouvelle-Écosse	Jusqu'à 11 semaines	6 semaines	6 semaines	1 an de service, Certificat médical	Oui	Service domestique, professionnelles, étudiantes	Plaintes au directeur du Tribunal
Standards (Labour Act)	Jusqu'à 11 semaines	6 semaines	6 semaines	1 an de service, Certificat médical	Oui	Service domestique, professionnelles, étudiantes	Plaintes au directeur du Tribunal
Ontario	17 semaines	11 semaines	6 semaines	1 an de service, Certificat médical	Oui	S'applique aussi aux employés de la Couronne	L'agent des normes de ploi contrôle l'absence des employés
Standards (Employment Act)	17 semaines	11 semaines	6 semaines	1 an de service, Certificat médical	Oui	S'applique aussi aux employés de la Couronne	L'agent des normes de ploi contrôle l'absence des employés
Saskatchewan	18 semaines	12 semaines	6 semaines	1 an de service, Certificat médical	Oui	Agriculture, horticulture, etc.	Avis de rétro
Act (Labour)	18 semaines	12 semaines	6 semaines	1 an de service, Certificat médical	Oui	Agriculture, horticulture, etc.	Avis de rétro
Act (Labour)	18 semaines	12 semaines	6 semaines	1 an de service, Certificat médical	Oui	Agriculture, horticulture, etc.	Avis de rétro

Provinces et Territoires retardataires



L'Alberta, Terre-Neuve, l'Île-du-Prince-Édouard, Québec, le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest n'ont aucune disposition dans la loi en ce qui a trait aux congés et prestations de maternité.



3. LA SCÈNE FÉDÉRALE

= Discriminatoire dans ce tableau



Code canadien du travail		Loi sur l'administration financière	
Disposition			
1. Qui est protégé?	10% de la population active; entreprises inter-provinciales surtout.	Fonctionnaires fédéraux d'un bout à l'autre du Canada.	
2. Période minimale d'emploi continu	1 an	6 mois	
3. Congé de maternité accordé	17 semaines	11 semaines avant l'accouchement	
3. Congé de maternité accordé	Congé non rémunéré	6 mois après l'accouchement	
4. Conditions	4 semaines d'avis avant le congé; sinon, certificat médical exigé	3 mois d'avis avant la date prévue de l'accouchement	
6. Sécurité d'emploi	Même poste ou poste équivalent garanti	Même poste ou poste équivalent garanti	
6. Avantages sociaux	Rien de prévu	Maintenus si employée et employeur paient les primes pendant la période de congé.	
7. Augmentations	Rien de prévu	Les augmentations sont différées. (Sur le plan de la carrière, la maternité ne serait pas un enrichissement!)	
8. Congé prénatal	Pas de restrictions	Le sous-ministre peut exiger un certificat médical 11 semaines avant l'accouchement.	
9. Prolongement du congé	Rien de prévu	Peut être obtenu avec le consentement du chef de service. (Demandez un congé écrit, pour protéger votre emploi!)	
10. Congé abrégé	Laisse à la discrétion de l'employée	Certificat médical pour le retour dans les deux premiers mois après la naissance.	

2. ENTRE BEBES

Bébè-Administration financière – "Maman va avoir un congé de six mois pour prendre soin de moi après ma naissance. On va bien s'amuser tous les deux!"

Bébè-Code du travail – "C'est pas juste! Maman peut prendre rien que dix-sept semaines de congé non-payé pour moi, ou un peu plus si je me fais attendre. Je vais rester ici le plus longtemps possible pour lui donner plus de vacances, parce qu'une fois né, je vais lui en faire baver un coup!"

Bébè-Administration financière – "Et tu sauras que maman n'avait pas besoin d'être fonctionnaire pendant plus de six mois pour mériter autant de congé. La tiennne a été obligée de travailler pendant toute une année et elle en a moins! Tu es vraiment mal tombé!"

Bébè-Code du travail – "Ecoute, toi qui sais tout, avant que je coupe ton cordon, j'ai pas choisi de me mettre dans un pétrin pareil. Et puisque tu es si brillant, explique-moi comment ta maman va faire pour payer la bouillie quand on va lui couper son assurance-chômage?"

Bébè-maison – "Vous appelez ça des problèmes! Maman a travaillé toute sa vie à la maison, et pas un sou. Vous devinez combien de congé de maternité payé elle a!"

Bébè-Administration financière – "Arrête de te plaindre! Au moins, ta maman a choisi de rester à la maison et de prendre soin de toi tout le temps, comme dans le bon vieux temps."

Bébè-maison – "Même sans salaire! Sans pension! C'est une sainte!"

Bébè-Code du travail – "Faudrait peut-être que je repense à mon affaire. Si maman ne retourne pas au travail avant la fin de son congé, on va la mettre à la porte et je risque de finir au service d'adoption. Je commence à m'habituer à cette maman-ci, après huit mois comme ça."

Bébè de Nouvelle-Écosse – "Au moins tu as le choix. Maman est en dixième année et elle sait même pas c'est qui mon papa. Je vais être adopté, c'est certain, et mon autre maman peut prendre cinq semaines de congé pour que nous nous adaptions un peu, mais mon nouveau papa n'obtient aucun congé."

Bébè – "Dans quel drôle de monde est-ce que nous allons? Maman ne sait même pas quelle sorte de bébé je suis! J'aimerais bien pouvoir rester où je suis, bien au chaud!"



Dans la Loi C-16 (la Loi omnibus), adoptée le 30 juin 1975, le gouvernement fédéral faisait preuve d'une pensée adulte au sujet de la maternité. Mais les lois ne sont pas encore parfaites. Dans ces pages, nous passerons en revue la situation actuelle et offrirons des recommandations dans les principaux domaines à améliorer. Mais avant d'attaquer les différences et inégalités dans les lois gouvernant les congés et les prestations de maternité, arrêtons-nous un moment sur le sort commun de toutes les mères.

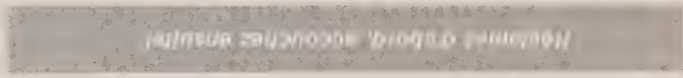
Au foyer

Depuis la révolution industrielle, qui a réduit le rôle de production du foyer, les femmes qui travaillent ont assumé la double charge, sacrifiant énormément de temps libre. De plus en plus de couples acceptent de partager les tâches ménagères quand les deux conjoints travaillent.

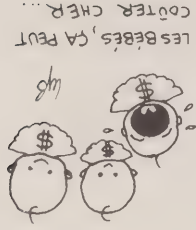
A la naissance ou à l'adoption d'un enfant, le partage des tâches domestiques devrait être reconsidéré en tenant compte du travail supplémentaire.

Au travail

La situation est beaucoup plus nette en ce qui a trait aux droits de maternité dans le milieu du travail. Si votre emploi tombe sous le coup des lois fédérales ou provinciales, c'est à vous de connaître et d'obtenir le maximum d'avantages selon vos besoins. Le CCSSF a reçu de nombreuses plaintes concernant des décisions injustes. Ne vous découragez pas si l'interprétation de votre cas ne répond pas à vos espoirs: la loi prévoit le droit d'appel.



Mais les lois sont compliquées; nous ne pouvons guère que les résumer brièvement dans ces pages et répondre aux questions les plus courantes. Chaque cas de maternité est différent, et il revient à chacune de se protéger en se familiarisant avec les lois et avec sa convention collective, et en s'assurant que celles-ci sont correctement appliquées dans son cas.



Tous les bébés sont égaux... mais certains le sont plus que d'autres

Comme vous le verrez, un bébé canadien peut être un Bébé-Code canadien du travail, un Bébé-Loi sur l'administration financière, un Bébé-lois provinciales ou un Bébé-maison.

La différence que cela peut faire!

1. INTRODUCTION

Vantardes, nous? Pas vraiment...

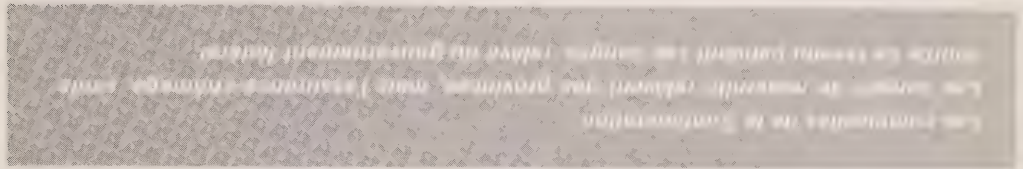
En règle générale, les travailleuses canadiennes ont gagné le droit d'avoir un enfant sans perdre leur emploi ou les avantages qui en découlent.

CCSF, février 1976.

... Mais que de progrès!

Vous serez peut-être surpris, et même bouleversé, d'apprendre qu'une femme puisse perdre son emploi à l'occasion de la naissance d'un enfant. Pourtant, avant 1971, on offrait peu de congés garantis ou de sécurité d'emploi en cas de maternité, et aucune forme de rémunération ou de prestation.

Il n'y avait en fait aucune loi fédérale concernant la maternité. Certaines travailleuses syndiquées voyaient leur emploi protégé jusqu'à un certain point par leur convention collective, mais un coup d'oeil sur le passé nous révèle la triste pénurie de syndicats dans les "métiers féminins". Sur la scène provinciale, seuls le Nouveau-Brunswick et la Colombie-Britannique prévoyaient des congés de maternité (non rémunérés, évidemment) avant 1971.



Dates importantes

Ainsi, 1971 marquait un premier tournant dans la législation fédérale concernant la maternité. Les femmes avaient enfin le droit de réclamer des prestations de maternité de la Commission d'assurance-chômage. C'était un pas de géant, mais on s'est vite rendu compte que la nature échappe aux lois des hommes et que nombre de femmes perdaient des prestations quand le bébé se faisait attendre.

LE COÛT DE LA MATERNITÉ

Table des matières

1.	INTRODUCTION	4
2.	ENTRE BÉBÉS	6
3.	LA SCÈNE FÉDÉRALE	7
4.	LA SCÈNE PROVINCIALE	8
5.	RÉJOUIS-TOI, FUTURE MAMAN!	9
6.	DÉCHIFFRAGE DE LA LOI SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE	10
7.	LES VOIES DU GOUVERNEMENT NE SONT PAS TOUJOURS LES NÔTRES . . .	14
8.	RECOMMANDATIONS DU CCSP	15

Le Conseil consultatif de la situation de la femme
Le CCSF est un organisme fédéral ayant pour mandat de conseiller le gouvernement sur les mesures qu'il juge nécessaires pour améliorer la situation de la femme et d'informer le public des questions qui intéressent et préoccupent les femmes.
Le CCSF est indépendant mais il communique ses recommandations au gouvernement par l'intermédiaire du ministre de la Santé et du Bien-être social, qui est chargé de la situation de la femme.

La Série de Dossiers femmes:

Les biens conjugaux
Le viol et les délits sexuels
Les avantages sociaux
Planification des naissances
Le coût de la maternité
L'impôt déductible
Le travail et les risques à la santé
La famille dans la société nouvelle

Conception et réalisation: Donelan Productions (Ottawa)
Photographie: Edith Dalschen
Illustrations: Madeleine Beaudry



Ottawa (Canada) 1976

Nos *Dossiers Femmes* ont été conçus en vue d'éclairer le plus grand nombre possible de lecteurs sur quelques domaines où les inégalités sont flagrantes. Plusieurs de ces questions sont complexes et très peu comprises, souvent parce que les valeurs sociales qui s'y rattachent évoluent rapidement. Les *Dossiers* ne traitent que de quelques sujets parmi d'autres qui sont aussi importants. Vous pouvez obtenir gratuitement du CCSF les rapports de recherche sur lesquels ils sont fondés.

Au cours de l'histoire, l'égalité n'a jamais été obtenue aisément. Les changements se font à coup de revendications et à force de persévérance. Chacun de nous doit travailler à faire de l'égalité une réalité. Ces questions nous touchent de près et c'est à nous, hommes et femmes, de nous renseigner sur ce qui se passe et de nous faire entendre.

LE CONSEIL CONSULTATIF DE LA SITUATION DE LA FEMME

63, rue Sparks, C.P. 1541, Succ.B, Ottawa, Canada K1P 5R5

DOSSIERS FEMMES
LE COUT
DE LA
MATERNITE



LE CONSEIL CONSULTATIF DE LA SITUATION DE LA FEMME